

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ekonomi di Indonesia saat ini sedang mengalami kemajuan yang cukup pesat, hal ini ditandai dengan mulai banyaknya perusahaan yang memasuki pasar global. Semenjak ditetapkannya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) masyarakat Indonesia harus siap bersaing dengan masyarakat dari negara lain di asean, tak hanya itu ancaman masuknya perusahaan asing ke Indonesia juga semakin besar, jika perusahaan di Indonesia tidak mampu mengantisipasi hal tersebut maka ia akan kalah bersaing. Di Indonesia masih sedikit perusahaan yang memperhatikan tentang pentingnya peningkatan ketrampilan anggota organisasi guna menghadapi laju perubahan organisasi (perusahaan) yang cepat. Perubahan lingkungan bisnis yang tidak dapat diprediksi memaksa suatu organisasi untuk beradaptasi dan bertransformasi. Menurut Senge (1990), orang yang ingin bersaing dalam lingkungan bisnis harus menjadikan organisasinya “ Organisasi Belajar “ dengan cara beradaptasi terhadap lingkungan agar punya daya saing.

Berbagai upaya dapat dilakukan organisasi untuk terus menerus meningkatkan kualitasnya walaupun hasilnya masih belum memuaskan. Banyak keluhan – keluhan dan ketidak puasan dari anggota, pelanggan, maupun masyarakat terhadap layanan dari suatu organisasi. hal ini disebabkan oleh perilaku kerja organisasi yang belum menunjukkan perilaku yang professional dan efisien. Keadaan yang seperti ini akan

berdampak pada kebiasaan kerja yang buruk serta mempegaruhi citra anggota organisasi.

Pitss (1996) mengemukakan bahwa suatu perubahan tidak hanya dihadapi oleh industri berteknologi canggih namun juga dihadapi oleh perusahaan kecil, menengah, dan besar, baik perusahaan yang sudah mapan maupun yang baru didirikan, semua menghadapi kebutuhan untuk beradaptasi terhadap perubahan yang cepat tersebut.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam membangun suatu *learning organization*. hal ini terlihat dari dimensi *learning organization* yang dikemukakan oleh Senge yang terdiri dari : berpikir sistem, model mental, penguasaan pribadi, tim belajar serta membangun visi bersama. Pengahlian individu dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar memiliki kemampuan untuk berpikir kreatif serta bekerja efektif. Cara yang dapat dilakukan untuk menerapkan pengahlian individu yaitu dengan membuat individu merasa bahwa ia dihargai di dalam organisasinya dan memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya.

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) merupakan kelompok usaha yang paling dapat bertahan di tengah krisis ekonomi dan persaingan dunia bisnis negeri ini. hal ini terlihat dari perkembangan jumlah UKM yang kian tahun kian meningkat. Peningkatan jumlah UKM ini akan berpeluang meningkatnya jumlah penyerapan tenaga kerja. Berdasarkan data dari laporan tahunan kementerian koperasi dan UKM RI bahwa hingga tahun

2013 jumlah pelaku usaha mencapai > 700.000 serta hampir 10.000.000 penyerapan tenaga kerja. Namun usaha kecil dan menengah (UKM) masih lamban dalam melakukan perubahan bagi organisasinya, hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang di dalamnya kurang siap mengikuti perubahan tersebut.

Berangkat dari fenomena tentang pentingnya peningkatan kualitas SDM dalam menghadapi laju perubahan dunia bisnis serta persaingan dunia usaha cukup menarik untuk dilakukan penelitian tentang analisis dimensi *learning organization* khususnya di kalangan usaha kecil dan menengah. Penelitian ini mengkaji tentang praktek penerapan dimensi *learning organization* di salah satu UKM yang terletak di Kabupaten Malang tepatnya di kecamatan singosari yaitu UD Pelangi Indonesia, UKM ini bergerak pada bidang pengolahan kain perca dengan mayoritas anggotanya adalah ibu rumah tangga. Usaha ini sudah ada sejak tahun 2003 dan resmi berbadan hukum sejak tahun 2012 dan menamakan dirinya sebagai usaha yang berbasis social entrepreneur.

Menurut pemilik alasan usaha ini disebut sebagai social entrepreneur karena dalam menjalankan usahanya tetap berpedoman pada kegiatan social, jadi usaha ini tidak semata-mata hanya tentang bisnis dan menghasilkan laba namun dapat memberikan dampak bagi masyarakat sekitar serta meningkatkan taraf ekonominya. UD Pelangi Indonesia memiliki anggota bagian produksi mayoritas perempuan serta ibu-ibu rumah tangga berusia 20 – 50 tahun. Para anggota ini terbagi dalam beberapa kelompok, hal ini

dilakukan untuk mempermudah dalam pembagian produksi dan mempermudah proses komunikasi.

Tabel 1.1 Data kelompok dan jumlah anggota UD. Pelangi Indonesia

NO	NAMA KELOMPOK	JML ANGGOTA	Alamat
1	KRIYA PEREMPUAN	17 orang	Banjararum, Singosari
2.	ROSELA INDAH	5 orang	Candirenggo, Singosari
3.	WIJAYA HANDYCRAFT 1	16 orang	Pagentan Singosari
4.	KREASI PELANGI	5 orang	Pagentan Singosari

Sumber : Database UD. Pelangi Indonesia

Dari data diatas dapat dilihat bahwa anggota UD Pelangi Indonesia cukup banyak dan berasal dari beberapa daerah. Namun banyaknya anggota dalam organisasi tidak menjamin seluruhnya memiliki kemampuan dalam hal kreatifitas dan inovasi yang sama, selain itu sistem berpikir dan cara pengambilan keputusan pasti juga akan berbeda-beda. Selain adanya pembentukan kelompok para anggota pada UD Pelangi Indonesia juga diberikan pengetahuan tambahan.

Para anggota juga dituntut untuk memiliki keberanian berbicara dan menyampaikan masukan, hal ini dilakukan dengan mengadakan sharing dan evaluasi mulai dari kelompok hingga keseluruhan anggota. Pada saat sharing maupun evaluasi para anggota diberi kesempatan untuk menyampaikan kritik maupun sarannya, selain itu pihak manajemen juga dapat memberikan tambahan motivasi kepada para anggota.

Penelitian tentang analisis penerapan dimensi *learning organization* ini guna mengetahui sejauh mana UD Pelangi Indonesia sebagai salah satu UKM meningkatkan kompetensi usaha serta sumber daya manusianya melalui suatu proses pembelajaran. Selain itu guna menghadapi laju perubahan dunia bisnis dan teknologi yang semakin canggih UD Pelangi Indonesia juga harus memiliki daya tanggap dan daya adaptasi dengan lingkungan secara terus – menerus. Peranan seorang pemimpin disini juga sangat dibutuhkan dimana dalam membentuk suatu organisasi pembelajar dibutuhkan seorang pemimpin yang memahami kompleksitas perubahan dari lingkungan global. Selain itu seorang pemimpin juga harus mampu mentransformasikan ilmu dan kemampuannya kepada para anggota. Oleh karena itu UD Pelangi Indonesia harus mengelola para anggota organisasi tidak hanya cakap bekerja secara teknis melainkan juga memiliki kemampuan secara intelektual, kecerdasan emosional dan kecakapan social.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan dimensi *learning organization* oleh anggota UD Pelangi Indonesia ?
2. Bagaimana karakteristik individu anggota UD Pelangi Indonesia ?
3. Bagaimana penerapan dimensi *learning organization* menurut karakteristik individu anggota UD Pelangi Indonesia ?

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk dimensi *learning organization* yang digunakan adalah dimensi model senge, ada 5 dimensi yaitu : *system thinking* (berpikir sistem), *mental models* (model mental), *team learning* (tim belajar), *building shared vision* (membangun visi bersama), dan *personal mastery* (penguasaan pribadi).
2. Untuk objek penelitian pada penelitian adalah pada anggota kelompok pada UD Pelangi Indonesia.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. untuk mengetahui dimensi *learning organization* yang diterapkan oleh UD Pelangi Indonesia.
2. Untuk mengetahui karakteristik individu anggota UD Pelangi Indonesia
3. Untuk mengetahui penerapan dimensi *learning organization* menurut karakteristik individu anggota UD Pelangi Indonesia

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan
Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi tentang penerapan *learning organization* pada perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Sebagai referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut.